

3. Основы менеджмента / Под ред. Д. Д. Вачугова, Т. Е. Березина. М.: Высшая школа, 2006. с. 89–90.
4. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 2007. 215 с.
5. Максимцов М. М. Менеджмент: учебное пособие. 2-е изд. перераб. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 167 с.
6. Зайцева О.А., Радугин А.А. Основы менеджмента. М.: Финансы и статистика, 2005. С. 116.

*О. И. Кобелев*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ – ЛУЧШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

ГБОУ СПО «Уфимский автотранспортный колледж» готовит достойные кадры для предприятий автотранспорта и дорожного хозяйства Башкортостана и России с 1930 года.

За годы работы в Уфимском автотранспортом колледже подготовлено около 57 тысяч специалистов по специальностям – «Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов», «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Организация перевозок и управление движением на транспорте (автомобильном)».

В 2009–2012 гг. колледж награжден Золотой медалью «Европейское качество» в номинации «100 лучших ССУЗов России», а директору УАТК Кобелеву О.И. вручен Почетный знак и присвоено звание «Директор года – 2009–2012» среди средних специальных учебных заведений Российской Федерации. В 2010 году колледж получил Диплом лауреата конкурса «Лучшие колледжи Приволжского Федерального Округа». В 2011 году колледж включен в национальный реестр «Ведущие образовательные учреждения России». Диплом Лауреата Главной всероссийской премии «Финансово-экономический олимп – 2012».

В колледже внедрена система менеджмента качества. Наличие сертификата делает учебное заведение привлекательным для работодателей и абитуриентов. Его получение – доказательство высокого качества предоставляемых образовательных услуг.

На площади 3,5 га расположены четыре учебно-лабораторных корпуса, в которых разместились 58 оснащенных учебных кабинетов, 18 лабораторий, библиотека с фондом учебной литературы более 81 тыс. экземпляров книг, спортивный комплекс, столовая, два общежития, здравпункт, учебный гараж. В последние годы были открыты лаборатории: учебных практик по эксплуатации автотранспорта, автоматизированного проектирования автодорог, изучения иномарок. Кабинет ПДД оснащён тренажёрами, имитирующими процесс управления автомобилем, существенно облегчающим подготовку будущих водителей к сдаче экзаменов в ГИБДД, обновлен учебно-транспортный парк.

Решая десятки вопросов, связанных с укреплением материальной базы колледжа и четким ведением образовательного процесса, в колледже придается большое значение стабильности социально-трудовых отношений, уделяется особое внимание развитию кадрового потенциала. Многие преподаватели колледжа имеют награды Российской Федерации, и Республики Башкортостан. Перед администрацией колледжа стоит задача: сохраняя высокий уровень преподавания, пополнять коллектив молодыми преподавателями. Сегодня рядом с опытными педагогами-наставниками трудятся молодые специалисты, в том числе и выпускники колледжа.

Педагогический коллектив колледжа – это сплоченная команда единомышленников, активно работающая над реализацией программы стратегического развития колледжа на 2010–2015 гг. Успешной реализации этой программы способствует четкая организация учебно-методической работы. В колледже широко применяются эффективные обучающие технологии. Приоритетами процесса обучения становятся качество, надежность и профориентация.

В 2002 году 50 выпускников колледжа поступили в открывшееся представительство СибАДИ. За эти годы получили диплом об окончании СибАДИ 163 выпускника колледжа. Все они успешно работают в дорожной отрасли и автотранспортных предприятиях Республики Башкортостан. 84 выпускника колледжа в настоящее время обучаются в СибАДИ. Колледж готов заключить договор о сотрудничестве с МАДИ и ежегодно направлять выпускников для целевого обучения в области мостостроения, транспортной логистики.

Поиск путей и способов повышения качества подготовки специалистов, формирование их профессиональных компетенций идет по нескольким направлениям:

- совершенствование организации учебного процесса;
- совершенствование материально-технической базы;
- развитие социального партнерства;
- использование инновационных образовательных технологий.

Сегодня мы имеем позитивный опыт социального партнерства, а именно: заключение договоров с ГУП «Башавтотранс», МУП «Уфагортранс» ОАО «Башкиравтодор», ОАО Мостоотряд № 30, ОАО «Дортрансстрой», проектными институтами «Уралдортранс», «Башкирдортранспроект». В последние годы наши студенты приняли активное участие в строительстве крупнейших объектов республики, таких как проспект Салавата Юлаева, автодороги Уфа – Аэропорт с путепроводами и транспортными развязками. Производственную практику выпускники по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» проходят на автозаводе «КамАЗ» с которым заключен договор о сотрудничестве, на предприятиях ГУП «Башавтотранс» и МУП «Уфагортранс».

Одной из форм социального партнерства является участие работодателей в контроле качества подготовки специалистов. Государственную

итоговую аттестацию по всем специальностям возглавляют работодатели. В этом году – это генеральный директор ГУП «Башавтотранс» Клуг А. Ю. главный инженер ГУП «Башавтотранс» Петров В. Г., директор МУП «Уфагортранс» Имаев Р. Г. директор института «Уралдортанс» Курочкин В. И., главный инженер института «Башкирдортранспроект» Палагин В. П. и другие.

Председатели Государственной аттестационной комиссии утверждают программы итоговой государственной аттестации. В отчетах о работе ГАК дают рекомендации о направлениях совершенствования подготовки специалистов. Темы и задания на курсовое и дипломное проектирование формируются в результате прохождения студентами производственной практики на предприятиях. Руководители практики от предприятий рецензируют проекты. Таким образом, проектирование носит реальный характер, направленный на решение проблем производственного процесса.

Для повышения профессиональной компетентности выпускников, в процессе реализации ФГОС СПО, вводим новые дисциплины – Инженерная геодезия, документация транспортных сооружений, транспортная логистика.

Большинство работодателей высказали реальные требования к опыту работы выпускников ССУЗа: формального опыта может не быть (записи в трудовой книжке), однако надо уделить большое внимание производственной практике, которая многими работодателями рассматривается в качестве опыта работы. И чем успешнее этот опыт, подкрепленный отзывами, тем выше вероятность успешного трудоустройства.

Все выпускники находятся в поле зрения, мы интересуемся их судьбой, работаем в тесном контакте, как с работодателями, так и со службой занятости. На постоянной основе исследуем наличие вакансий, информируем выпускников с целью достижения конечного результата – успешного трудоустройства по профессии.

В ФГОС СПО особый акцент делается на формирование компетенций, т. е. способности специалистов применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. Таким образом, будущий специалист в образовательном учреждении должен не только получить профессиональные навыки, и пройти социализацию, но и отвечать новым запросам общества, используя информационно-коммуникационные технологии, работая в коллективе и самостоятельно определяя задачи профессионального и личностного роста.

Среди персональных компетенций, которые нужно формировать будущим работникам: на 1-м месте ответственность, на 2-м – готовность к постоянному профессиональному росту, и на 3-м – широкий кругозор и способность приобретать новые знания. Это ключевые ориентиры, опираясь на которые можно действительно стать профессионалом своего дела, ценным работником и востребованным специалистом

Главной социальной компетенцией является умение работать в команде, способность к сотрудничеству. Организаторские качества, умение договариваться с людьми и умение передавать опыт также важны, хотя и пока еще в меньшей степени. Актуальность этих компетенций возрастает по мере профессиональной зрелости специалиста.

Развитие эффективной системы социального партнерства в колледже направлено на достижение высокого уровня профессионального образования, что с одной стороны способствует обеспечению работодателей квалифицированными специалистами, с другой стороны является существенной социальной защитой выпускника. Колледж взаимодействует с работодателями в вопросах совместного обновления содержания подготовки специалистов.

Работодатели принимают участие в трудоустройстве выпускников колледжа, посредством направления в колледж заявок на выпускников с указанием квалификации, должности, заработной платы, дополнительных условий. Сформированный банк заявок доводится до сведения студентов выпускных групп. В колледже реализуется программа сквозного обучения «колледж-ВУЗ». Выпускники продолжают обучение по сокращенной программе в Уфимском государственном нефтяном техническом университете, Башкирском государственном аграрном университете, Уфимской государственной академии экономики и сервиса, с которыми колледж заключил договора о сотрудничестве.

Главные принципы деятельности ГБОУ СПО «Уфимский автотранспортный колледж» – это ответственность, умение предвидеть будущее и внедрять новое. Колледж полностью выполняет обязательства перед государством, работодателями, студентами и их родителями за профессиональную компетентность своих выпускников.

*Т. А. Корчак*

## МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ НПО/СПО

Происходящие в стране социально-экономические изменения ставят отечественную систему профессионального образования перед необходимостью постоянного обновления целей, содержания, форм и способов осуществления педагогического процесса. Инновации в современной профессиональной школе отличает большая свобода выбора и разнообразие видов инновационной деятельности. В свою очередь, разнообразие и разнонаправленность инновационных процессов актуализируют проблему повышения эффективности управления инновациями в профессиональной школе [1, с. 50].

Внутришкольное управление инновациями, являясь полифункциональной деятельностью, всегда включает в себя решение